

Tipologia: Accordo di rinnovo

Data firma: 17 giugno 2013

Validità: 01.07.2013 - 30.06.2016

[Parti](#) : Associazione Fotolaboratori Italiani conto terzi e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

[Settori](#) : Poligrafici e Spettacolo, Fotolaboratori c/terzi

Fonte: SLC-CGIL

## **Sommario:**

[Art. ... \(1\) - Sistema di informazioni](#)

[Osservatorio nazionale](#)

[Regolamento - Osservatorio](#)

Art. ... (3) - Decorrenza e durata

[Art. ... \(16\) - Formazione ed aggiornamento professionale](#)

[Art. ... \(19\) - Contratto a tempo determinato](#)

[Art. ... \(20\) - Lavoro a tempo parziale](#)

[Art. ... - Apprendistato](#)

[Durata, retribuzione ed inquadramento](#)

Malattia e infortunio

[Formazione](#)    [Rinvio alle disposizioni contrattuali](#)

### **Allegato ...**

Profili formativi

Piano formativo individuale

### **Appendice**

Attestazione dell'attività formativa

[Art. 45 - Disciplina del lavoro](#)

Art. ... (53) - Gratifica natalizia

Art. ... (59) - Tredicesima mensilità

Art. 73 - Inquadramento unico

Art. ... (74) - Trattamento economico

---

Addì, 17 giugno 2013 a Milano tra l'Associazione Fotolaboratori Italiani conto terzi e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil è stato stipulato il presente accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti dei Fotolaboratori conto terzi

### **Art. ... (1) - Sistema di informazioni**

..... *omissis*.....

#### **Osservatorio nazionale**

Le parti concordano di istituire un Osservatorio nazionale del settore che consenta la predisposizione e la diffusione adeguata di informazioni con la periodicità prevista dal Regolamento. A tal fine l'Osservatorio predisporrà schede aggiornabili e suscettibili di

informatizzazione sui seguenti andamenti: mercati delle materie prime, flussi stagionali di lavoro, livelli e sviluppo delle tecnologie di lavoro, sia di processo che di prodotto, domanda e offerta di occupazione.

Nell'ambito dell'Osservatorio sarà inoltre dedicata particolare attenzione al tema dell'ambiente e della sicurezza, al fine di confrontare i reciproci orientamenti a fronte della evoluzione della normativa nazionale e comunitaria; a tale scopo l'Osservatorio si raccorderà con le iniziative congiuntamente assunte in merito dalle rispettive Confederazioni, anche per quanto concerne eventuali tematiche riguardanti gli scarichi idrici, sulla base degli elementi complessivi disponibili.

Per quanto concerne la formazione, con riferimento a quanto previsto all' [art. ...\(16\)](#) Formazione ed aggiornamento professionale, l'Osservatorio nazionale opererà il monitoraggio delle iniziative formative svolte a livello territoriale, collaborando con gli Enti interessati nell'elaborazione di progetti specifici.

Assofotolabo si impegna a fornire un quadro normativo di riferimento. Le Parti individueranno i macro fattori di rischio individuale e sociale da cui sottoscrivere un impegno comune per il loro controllo e relativi interventi che mirano alla riduzione dei fattori di rischio. Verranno valutate possibili iniziative comuni sul terreno della formazione e informazione.

L'Osservatorio costituirà sede di esame e approfondimento in merito all'andamento e alle prospettive della occupazione, anche sulla base di indagini da effettuare tra le imprese del settore a mezzo di apposito questionario. In questo ambito, con riferimento alla occupazione femminile, verrà effettuata un'attività di studio e ricerca sulle azioni positive ai sensi della [legge n. 125/1991](#)

, al fine di individuare le soluzioni più appropriate rispetto alle specifiche situazioni di settore.

Tale Osservatorio potrà avvalersi di società di consulenza, comunemente indicate dalle parti, anche al fine di un più corretto flusso delle informazioni che è finalizzato anche allo studio preventivo delle evoluzioni tecnologiche.

Le Parti convengono di utilizzare tra l'altro i dati concernenti il mercato dei prodotti fotografici in Italia, che saranno acquisiti presso le relative Associazioni di rappresentanza.

In particolare i dati dell'Osservatorio potranno essere utilizzati a livello regionale per costruire una mappa delle attività anche sommerse del settore, caratterizzate dalle evasioni contrattuali e fiscali, individuando congiuntamente le iniziative più opportune di tipo legislativo e contrattuale per superare le attuali difficoltà del settore, con particolare riferimento al decentramento, al lavoro a domicilio e al mercato del lavoro.

Le Parti si impegnano per sostenere gli adeguati processi di ristrutturazione, d'ingresso di nuove tecnologie, di mantenimento o sviluppo della occupazione, ad operare congiuntamente presso le Confederazioni nazionali e territoriali al fine di ottenere per il settore interventi di sostegno. Si fa particolare riferimento ai finanziamenti a tasso agevolato finalizzati allo sviluppo, di cui anche alla Legge 46/82 e successive modificazioni, sulla ricerca applicata e l'innovazione, che va riorganizzata e rifinanziata per consentire l'accesso effettivo della impresa minore ai relativi fondi.

Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio sarà costituita, entro il mese di ottobre 2013, una Commissione tecnica paritetica, rappresentativa delle specificità merceologiche del settore, che provvederà a verificare gli effetti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute nelle realtà aziendali.

Nello svolgimento della propria attività, la Commissione avrà l'obiettivo di formulare eventuali proposte per l'integrazione e/o modifica della struttura dell'attuale sistema di inquadramento,

che terranno conto anche di esperienze verificatesi a livello aziendale, nonché dell'introduzione della tecnologia digitale.

I lavori inizieranno entro il mese di giugno 2014 e si concluderanno entro il mese di dicembre 2014. I risultati cui la Commissione perverrà saranno congiuntamente presentati alle Parti stipulanti, le quali ne valuteranno le condizioni di recepimento, nell'ambito del rinnovo del prossimo triennio.

Con gli stessi tempi e modalità sopra previsti opererà inoltre una Commissione tecnica paritetica, con l'incarico di procedere ad una rilettura del testo contrattuale, allo scopo di evidenziare eventuali imprecisioni e di fornire congiuntamente – con particolare riferimento al tema dell'orario di lavoro – ipotesi di riformulazione di articoli o parti di essi, che non comporti complessivamente oneri nè vantaggi per ciascuna delle Parti, tenendo conto anche del quadro legislativo vigente.

### ***Regolamento - Osservatorio***

Al fine di rendere operativo l'Osservatorio nazionale di cui al presente articolo, le Parti stipulanti il CCNL hanno concordato il seguente regolamento attuativo:

- Verrà costituito dalle parti un gruppo di lavoro paritetico di 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle OO.SS. congiuntamente stipulanti e 3 in rappresentanza dell'Associazione Fotolaboratori Italiani in conto terzi.

La partecipazione al gruppo deve intendersi a titolo gratuito.

- Il gruppo di lavoro avrà il compito di verificare le esigenze informative, le modalità di reperimento dei dati e delle informazioni ritenute di reciproco interesse dalle Parti stipulanti, tenuto conto dei vincoli di spesa.

Il gruppo di lavoro si avvarrà dei dati informativi che provengono dall'Assofotolaboratori e dalla Aif (Associazione Italiana Fotocine) eventualmente integrati con dati in altro modo acquisiti o elaborati da altra fonte imparziale.

- Le Parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale nel mese di dicembre di ciascun anno per esaminare i risultati proposti dal gruppo di lavoro.

Il suddetto esame avrà lo scopo di ricercare valutazioni convergenti intorno alle situazioni evidenziate e ai loro riflessi, ferme restando le reciproche autonomie e le rispettive competenze e responsabilità.

- Le riunioni del gruppo di lavoro verranno tenute presso l'Associazione Fotolaboratori o in altra sede stabilita di comune accordo.

- Le riunioni del gruppo di lavoro avverranno con cadenze semestrali salvo diverse intese tra le Parti.

### **Art. ... (16) - Formazione ed aggiornamento professionale**

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo necessario per l'incremento professionale e la conservazione delle capacità professionali, al fine di ottenere e mantenere un ottimale utilizzo delle strutture produttive e degli impianti.

A tal fine nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, anche attraverso apposita Commissione, oltre ad elaborare ed aggiornare gli obiettivi di conoscenze e competenze ed i relativi percorsi formativi per l'applicazione della norma relativa all'Apprendistato, valuteranno i fabbisogni formativi espressi dal settore al fine di assumere le iniziative concrete che siano di supporto alle aziende e ai lavoratori nella realizzazione della formazione continua tramite l'intervento di

Fondimpresa.

Le Parti sono, infatti, convinte che una attività di indirizzo, iniziativa e coordinamento a livello nazionale in campo formativo, gestita pariteticamente, costituisca una rilevante garanzia dell'efficacia degli interventi di formazione continua.

Infatti il livello nazionale:

- può avvalersi delle migliori conoscenze specialistiche dei processi produttivi e della loro evoluzione tecnologica;
- può avvalersi della collaborazione delle migliori scuole specializzate;
- favorisce l'uniformità della formazione indipendentemente dalla collocazione territoriale delle singole aziende.

L'attività di cui sopra sarà svolta in coordinamento con le strutture territoriali delle Parti delle aree interessate e con le articolazioni territoriali di Fondimpresa.

I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo potranno avvalersi dei permessi previsti dall'art. ...(39) - Diritto allo studio - parte seconda - norme comuni, del presente contratto, secondo la disciplina prevista dall'articolo stesso.

In relazione a quanto sopra le aziende, nell'ambito degli incontri previsti dall' [art. ... \(1\)](#) - Sistema di informazioni - parte prima - norme generali, forniranno alla RSU e alle OO.SS. territoriali informazioni sui corsi effettuati, specificandone le finalità e i risultati conseguiti e sui corsi programmati.

La RSU e le OO.SS. potranno fornire alle aziende le proprie valutazioni, sia sulle necessità di formazione, sia sulla efficacia dei corsi effettuati.

#### **Art. ... (19) - Contratto a tempo determinato**

Le Parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo Unice-Ceep-Ces 18.3.1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

[...]

Le aziende forniranno annualmente alla RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

#### **Art. ... (20) - Lavoro a tempo parziale**

Per quanto concerne il lavoro a tempo parziale si fa riferimento alle norme di legge.

#### **Art. ... - Apprendistato**

Le Parti concordano che l'apprendistato professionalizzante, essendo il più idoneo strumento per costruire professionalità pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, è essenzialmente finalizzato, alla sua positiva conclusione, a consolidare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del Decreto

Legislativo 17.10.2005 n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dai 17 anni di età.

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità.

Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art. 2 c. 1 - Dlgs. 167/2011, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. 604/1966 nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, c. 9, L. 223/1991 e l'incentivo di cui all'art. 8 c. 4 della medesima legge.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20 c. 3 [Dlgs. 276/2003](#), a decorrere dal 1° gennaio 2013 non può superare il rapporto di 3 e 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso, a meno che non si tratti di datori di lavoro con meno di 10 dipendenti per i quali il rapporto è di 1 a 1.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

[...]

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale patto di prova, l'inquadramento, il relativo trattamento economico ed il piano formativo individuale.

[...]

### ***Durata, retribuzione ed inquadramento***

La durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi a meno che si tratti di svolgimento di attività stagionali.

Il contratto individuale può prevedere che in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni il periodo di apprendistato venga prorogato per un tempo equivalente alla assenza.

[...]

Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi il trattamento economico normativo previsto dal presente articolo.

[...]

Con periodicità semestrale l'azienda comunicherà alla RSU le assunzioni con contratto di apprendistato.

### ***Formazione***

Per quanto riguarda le figure professionali da formare tramite l'apprendistato vengono individuate le seguenti:

#### *Operai*

- addetti alla produzione
- addetti alla manutenzione
- operatori su macchine complesse, impaginazione grafica
- addetto ai servizi generali - magazzino

#### *Impiegati*

- addetto amministrativo
- addetto al personale
- addetto ai sistemi informatici, sviluppo software
- addetto commerciale, marketing
- addetto alla grafica e al web design

I profili formativi delle figure individuate, costituiti dalla elencazione delle conoscenze e competenze da acquisire, costituiscono allegato ..... alla normativa contrattuale.

Il piano formativo dovrà comprendere la descrizione del percorso formativo, le conoscenze e competenze da acquisire e l'indicazione del tutor o referente aziendale.

Il piano formativo verrà redatto sulla base del format allegato.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall' [accordo Stato-Regioni del 21.12.2011](#)

), e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali ecc.. La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del Dlgs. 167/2011.

Per ciascun anno dovrà, comunque, essere effettuato un numero di ore di formazione non inferiore all'80% del monte ore annuo.

I percorsi formativi aziendali possono essere finanziati utilizzando le risorse di Fondimpresa e attraverso accordi con le Regioni.

Le funzioni di tutor o di referente aziendale, come previsto dalla legge, possono essere svolte da un lavoratore designato dall'azienda che abbia una professionalità adeguata relativamente alle conoscenze e competenze che l'apprendista deve acquisire.

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutor o di referente aziendale può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Il nominativo del tutor/referente aziendale sarà indicato nel piano formativo individuale.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo le Parti del contratto individuale provvedono alla attestazione della attività formativa tenendo conto del format allegato.

### ***Rinvio alle disposizioni contrattuali***

Per tutto quanto non previsto nei vari commi del presente articolo si fa riferimento alla normativa contrattuale.

### **Art. 45 - Disciplina del lavoro**

Per infrazioni disciplinari la Direzione dell'azienda potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro sino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

[...]

Nelle sotto elencate mancanze, al lavoratore potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza, la multa nel caso di recidiva, la sospensione nei casi di

recidiva in mancanza già punita con multa nei 6 mesi precedenti.

Nel caso in cui le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate, potrà essere direttamente inflitta la multa o la sospensione quando il lavoratore:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
  - b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
  - c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
  - d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine e ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo diretto superiore di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento della lavorazione;
  - e) sia trovato addormentato;
  - f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
  - g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà allontanato;
  - h) alterchi anche con vie di fatto, purché non assumano carattere di rissa;
  - i) proceda alla lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
  - l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno aziendale o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale e all'igiene.
  - m) che contravvenga per negligenza alle disposizioni di minor entità in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza previste dal [D.Lgs. 81/2008](#) T.U. senza che ne derivi danno alle persone;
  - n) che non utilizzi i dispositivi di protezione individuali secondo le indicazioni ricevute;
- [...]

Potrà essere licenziato con preavviso il dipendente:

- che sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti oppure abbia commesso mancanze che abbiano già dato luogo a due sospensioni;

- che abbia introdotto nello stabilimento persone estranee senza regolare permesso della Direzione, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente;

[...]

Potrà essere licenziato senza preavviso il dipendente:

- che abbia lavorato o costruito, all'interno dello stabilimento e senza autorizzazione della Direzione, oggetti per il proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dal punto i), fermo restando il diritto delle aziende di operare sul TFR, fino a concorrenza, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

[...]

- che abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;

[...]

- che abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;

- che abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento;

[...]